BREVE GUIA DE AUTODEFENSA LABORAL

CNT GIPUZKOA

ÍNDICE

ME HAN HECHO UN CONTRATO TEMPORAL, ¿CÓMO SÉ SI ES CORRECTO?

La gran mayoría de los contratos temporales son en fraude de ley, y pueden ser convertidos en contratos indefinidos. Mediante la acción individual y/o colectiva se pueden transformar a los trabajadorxs temporales en indefinidxs, e incluso se puede denunciar el contrato temporal ilegal una vez despedidx.

Según datos de la Inspección de Trabajo, cerca del 95% de los contratos temporales que se firman en el Estado español son en fraude de ley, es decir, no deberían ser temporales sino indefinidos. Parece increíble, y la realidad lo desmiente cada día, pero la ley determina que el contrato "normal" es (debería ser) el indefinido, y solo en casos muy concretos la empresa puede hacer uso de los contratos temporales. Eso es lo que dice la ley, pero ésta se ve desmentida por la práctica diaria de las empresas. En teoria, los contratos temporales solo se pueden realizar si tienen una causa justificada, más concretamente, alguna de las siguientes:

- **Debe haber una obra o servicio delimitado**, y en ningún caso éste puede tener que ver con las tareas habituales de la empresa, ni pueden ser tareas sin identidad diferenciada de la que realizan los trabajadorxs fijos de la misma.

- **Debe haber una "circunstancia de la producción"**, que se ha definido como una situación excepcional y transitoria en la cual la empresa necesita trabajadorxs para un plazo corto de tiempo. Y el contrato debe determinar claramente cuál es esa circunstancia que ha motivado la temporalidad.

- **Debes estar sustiyendo a otro trabajador o trabajadora** (que está de baja, maternidad, etc). En este caso el contrato debe determinar el nombre del trabajador o trabajadora sustituida, el puesto de trabajo y las causas de la sustitución.

Pero la realidad es que las empresas cometen un abuso ilegal, en la inmensa mayoría de los casos, con los contratos temporales, simplemente para evitar los contratos indefinidos. Es más que común que los contratos temporales ni siquiera intenten disimular su ilegalidad, afirmando que la obra y servicio es la campaña de navidad (en un contrato en agosto), o que la circunstancia de la producción es el trabajo propio de la empresa. Estamos ante una estafa legal a gran escala, que solo se mantiene gracias a nuestra propia pasividad, la de la mayoría de las trabajadoras, ante ella. Por lo tanto, la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores temporales deberían ser indefinidos, y si luchamos, en este caso la legalidad nos ampara.

Para poner en evidencia esta estafa legal, ponte en contacto con la CNT para denunciar los contratos temporales realizados en fraude de ley a la Inspección de Trabajo o a los Juzgados.La denuncia la puede llevar a cabo individualmente cada trabajadora o trabajador (mientras está trabajando o bién una vez despedida).

Consejos pácticos

- Conserva todas las pruebas que demuestren que estás realizando tareas diferentes de las que constan en el contrato temporal: fotos, albaranes, todo lo que pase por tus manos y que te pueda servir como prueba ante un juezx.

TRABAJO EN NEGRO, SIN NINGÚN CONTRATO. ¿PUEDO PROTESTAR?

El hecho de trabajar sin ningún contrato escrito, y sin alta en la Seguridad Social por parte del empresario, no hace desaparecer ningún derecho laboral. Tienes posibilidades de denunciarlo y ganar.

A pesar de existir solo un "contrato verbal", tenemos todos los derechos laborales intactos, con el único inconveniente que el empleado o empleada debe "probar" (demostrar) la existencia de la relación laboral, además de cuál es el período de prestación de servicios y cuántas horas trabaja al día o a la semana. Por tanto, en primer lugar, es mucho más fácil denunciar dicha situación mientras se está trabajando, que hacerlo una vez has sido despedido o despedida. Si estás trabajando en negro ponte en contacto con la CNT para denunciarlo a la Inspección de Trabajo e interponer las acciones legales correspondientes. No hay mejor prueba de la relación laboral "en negro" que hacer que el Inspector/a de Trabajo se persone en tu puesto de trabajo y te encuentre trabajando sin contrato ni alta en la Seguridad Social.

Los beneficios de que se reconozca legalmente tu relación laboral "en negro" son muchos: puedes aumentar tu salario, reclamar los salarios pagados incorrectamente de un año de retraso, cotizar al desempleo por todo el período trabajado e incluso mantenerte en el puesto de trabajo, ya que cualquier despido o sanción a un trabajador/a por haber reclamado sus derechos es nulo, con derecho a retornar al puesto de trabajo, si lo deseas. Si ya has sido despedido, recuerda que tienes solo 20 días desde la extinción de la relación laboral para demandar al jefe o a la empresa. Tendrás que ir a juicio, y en él podrás reclamar los salarios inferiores al correcto del último año, la indemnización correspondiente y el paro.

La forma de probar una relación laboral verbal es con cualquier medio que haga tener el convencimiento al juez que has trabajado para aquella empresa o persona. Las formas más comunes son las grabaciones de conversaciones con el jefe (éstas son **LEGALES** siempre que la persona que

las grabe –es decir, TÚ– participe directamente en la conversación), fotos, albaranes, mensajes SMS, o cualquier otro medio que se te ocurra. ¡Sé astutx! Es importante recordar que se debe probar tanto la relación laboral como también la antigüedad en el trabajo y el horario concreto de la jornada laboral, por tanto, las pruebas deben demostrar todos esos hechos. Cuantos más medios de prueba puedas reunir, mejor.

Consejos prácticos

- Es mucho más fácil denunciarlo mientras se está trabajando que cuando ya te han despedido. No esperes que a que te echen fuera del trabajo para activarte.

- Guarda fotos, mensajes SMS o cualquier documento que demuestre la relación laboral, así como también el tiempo que llevas trabajando en la empresa.

- Graba las conversaciones con tu jefx o con el empresario/a sin que él/ella lo sepa, sobre todo aquellas en las que te diga los horarios de entrada y salida del trabajo, o las fechas de las vacaciones. Puedes hacerlo discretamente con un smartphone, por ejemplo, sin que nadie se de cuenta.

- Llama por teléfono a tu jefx y graba la conversación conduciendo ésta a hablar sobre el tiempo que llevas trabajando sin contrato. Procura que no sospeche que estás registrándolo todo.

- Si la empresa te paga el sueldo en mano dentro de un sobre, ingrésalo el mismo día en tu cuenta corriente a través del cajero más cercano al trabajo, poniendo como concepto "salario".

TRABAJO MÁS HORAS Y REALIZANDO UN TRABAJO DIFERENTE DEL QUE CONSTA EN MI CONTRATO. ¿LO PUEDO DENUNCIAR?

Muy a menudo la realidad laboral que vivimos no es fiel a lo que dispone nuestro contrato. ¿Tu contrato dice que trabajas 10 horas semanales y en realidad realizas el doble? ¿Llevas la contabilidad de la empresa pero en tu nómina dice que eres ayudante de camarerx? Pués contra esa actuación empresarial también puedes actuar.

En dichas ocasiones puedes reclamar judicialmente para que en tu contrato figure la clasificación profesional que te corresponde de acuerdo con las funciones que realmente desarrollas, si es que desde un principio has hecho funciones diferentes a las que figuran en tu contrato. Por lo tanto, no pierdas ni un segundo y ves al sindicato a informarte, porque ¡puedes reclamar! Piensa que también puedes reclamar las diferencias salariales entre la clasificación que figura en tu contrato y la que realmente corresponde al trabajo que realizas.

En cuanto a las horas que trabajas de más: Si diariamente realizas más horas de las que fija el contrato y cada día son las mismas, puedes reclamar judicialmente para que se reconozca tu jornada de trabajo real. En cambio, si la cuestión es que a menudo trabajas más horas durante la semana de las que te tocan, éstas deben considerarse horas extra y puedes reclamar por via judicial que se te paguen.

Consejos prácticos

- Busca testigos. Procura que sea gente de confianza, dispuesta, si hace falta, a declarar en favor tuyo ante un juez. Intenta no perder el contacto con los compañerxs que ya no trabajan en la empresa, tal vez te podrán echar una mano más adelante.

- Si te resulta posible hacerlo, ficha al principio y al final de la jornada, o busca maneras para que quede un registro de las horas en qué entras y sales del trabajo.

- Graba las conversaciones con tu jefx sin que él/ella lo sepa, sobre todo aquellas referentes a la jornada y a las tareas a realizar. Puedes hacerlo discretamente con un smartphone, por ejemplo, sin que nadie se dé cuenta.

TRABAJO SIN PAPELES. ¿TENGO DERECHOS LABORALES?

No tienes papeles, pero ¡no dejas de ser un trabajado/ar con derechos! ¡No eres un esclavx!

A pesar de estar en una situación administrativa irregular y trabajar sin papeles (permiso de residencia y trabajo), como trabajador/a tienes los mismos derechos laborales que cualquier trabajador/a con papeles. En todo caso, si el empresarix te emplea y no tienes papeles, quién podrá ser sancionado será él/ella y no tú. Lo más normal es que el empresarix se aproveche de tu situación de vulnerabilidad y te amenace con ir a a la policía si intentas reclamar tus derechos. Es importante que denuncies tu situación en la Inspección de Trabajo mientras dure la relación laboral y que reclames judicialmente el reconocimiento de la misma. Si, una vez hayas denunciado, el empresarix te despide, el despido podrá ser declarado nulo.

Piensa que más vale que reclames el reconocimiento de la relación laboral mientras aún estés trabajando, ya que si intentas hacerlo cuando te hayan despedido, será mucho más difícil demostrarla.

Consejos prácticos

- Busca testigos. Procura que sea gente de confianza.

- Guarda correos electrónicos de tu jefx o empresarix con los cuales puedas demostrar la existencia

de la relación laboral.

- Graba las conversaciones con tu jefx sin que él/ella lo sepa, sobre todo aquellas donde quede claro que estás trabajando para él/ella y que quieres que te haga un contrato y te dé de alta en la Seguridad Social. Puedes hacerlo discretamente con un smartphone, por ejemplo, sin que nadie se dé cuenta.

- Denuncia tu situación ante la Inspección de Trabajo.

¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO? ¿CUÁL SE ME APLICA?

Un convenio colectivo es un acuerdo escrito entre los representantes de los empresarixs (la patronal) y los representantes de los trabajadorxs. El convenio regula cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo, y aquellas otras materias que puedan afectar a las partes que lo firman. Es el marco legal que regula nuestras relaciones con la empresa, en el que se establecen nuestros derechos y obligaciones como trabajadoras y trebajadores.

Normalmente, en el convenio encontraremos aspectos tan importantes como las retribuciones (el salario base, las pagas extraordinarias, los complementos salariales), las categorías profesionales, la regulación de las vacaciones y los permisos, las clases de contratos a realizar, la regulación de las sanciones aplicables a los trabajadores, etc. Tu contrato no podrá ser nunca más perjudicial para tí que el convenio que se te deba aplicar. En ningún caso se te pueden imponer, mediante contrato, unas condiciones laborales inferiores a las que establezca el convenio al que esté acogida la empresa. En tu contrato de trabajo tendrá que figurar siempre el convenio aplicable a la relación laboral, pero **CUIDADO** porque no siempre la empresa pone el convenio correcto y, normalmente, cuando lo hace, ¡no es precisamente para aumentar tus derechos!

El convenio que se te aplicará, en el caso en qué la empresa donde trabajes tenga uno propio, será el convenio de empresa. Y en el caso en qué la empresa no tenga, será el convenio del sector o subsector que regule la materia (por ejemplo, el convenio del Metal, o el de Químicas, Oficinas y Despachos, Hostelería, etc...) De la misma manera, el convenio puede circunscribirse a una área geográfica determinada, es decir, puede ser de ámbito local, provincial, interprovincial, autonómico o estatal. Si la empresa tiene un convenio propio, ese convenio de empresa será prioritario respecto al resto de convenios de ámbito superior que regulen la misma materia, lo cual quiere decir que siempre se aplicará el convenio de empresa por encima del resto. Éste, además, debe contar con más derechos que los que se establecen en los convenios de ámbito superior.

Fíjate que el concepto es fácil: Tus derechos mínimos están establecidos en una ley denominada "Estatuto de los Trabajadorxs" (la puedes encontrar fácilmente por Internet), y ningún convenio o

contrato puede tener condiciones peores de la que se establecen en ella. Los convenios de sector mejoran las condiciones del Estatuto de los Trabajadorxs. Finalmente, puede haber convenios locales o de empresa que mejoren aún más los convenios de sector.

Siempre es bueno tener el convenio a mano para saber qué dice y tener claro si la empresa te está vulnerando derechos que tienen reconocidos en él. Piensa que un convenio colectivo tiene rango de ley, o sea que la empresa está legalmente obligada a cumplir todo lo que se establece en el convenio que se te aplica. Si no sabes cómo encontrar tu convenio, pásate por el local de la CNT más cercano a tu domicilio y pregunta a los compañerxs si te pueden hacer una copia.

ME HAN DESPEDIDO, ¿QUÉ PUEDO HACER?

Sobre todo, ¡no firmes ABSOLUTAMENTE NADA sin antes hablar con el sindicato! Si no estás de acuerdo con el despido y con la documentación que te ponen delante, pero te ves obligada a firmarla, hazlo constar en cualquier papel que firmes, poniendo, por ejemplo, "NO CONFORME" al lado de tu firma. Pon también la fecha, para que conste en qué día lo has firmado.

Hacerlo así te será muy útil después a la hora de reclamar. No hacerlo así te puede suponer verte en la calle con una mano delante y otra detrás, y sin posibilidades de reclamar nada a la empresa que te ha echado. Recuerda también que tienes 20 días hábiles para reclamar judicialmente en caso de despido. No te duermas o te quedarás sin nada.

Hay que tener en cuenta que las últimas reformas laborales han rebajado considerablemente las indemnizaciones por despido. Por lo tanto, en el nuevo contexto jurídico debemos apostar aún más por reclamar los despidos como nulos. Si consigues que un juezx declare nulo tu despido, eso te dará derecho al reingreso en la empresa, además de a los salarios de tramitación (es decir, todo lo que habrías percibido durante el período de tiempo transcurrido entre el despido y la sentencia judicial).

Os hacemos un pequeño resumen de cada uno de los tipos de despido con los que os podéis encontrar:

- **Sanción:** Se da cuando el empresarix aplica la máxima sanción al trabajador o trabajadora, por un supuesto "incumplimiento grave y culpable", que normalmente puede ser desobediencia a un superior, ofensas o faltas repetidas, entre muchas otras contempladas en la ley. Dicho despido da derecho al paro, pero no a **INDEMNIZACIÓN ALGUNA**, por lo cual es recomendable ponerte en contacto con la CNT para impugnarlo antes que hayan pasado 20 días laborables.

- **Objetivo:** es aquel que da derecho al empresario a despedirte con el mínimo legal de indemnización, 20 días por año trabajado, con un tope máximo de una anualidad. Las causas contempladas por la ley pueden ser diversas, como la necesidad de "amortizar" tu puesto de trabajo o

la "ineptitud sobrevenida" entre otras. Nuevamente es recomendable ponerte en contacto con la CNT para impugnarlo antes de 20 días laborables.

- **Improcedente:** Es cuando te despiden sin ningún motivo legal, indemnizándote con el máximo legal, que actualmente es de 33 días por año trabajado.

- **Nulo:** Es cuando te despiden vulnerando alguno de tus derechos fundamentales, o por causas de discriminación prohibidas en la ley. Serían ejemplos de este tipo los despidos realizados por motivos discriminatorios: Por el color de tu piel, por motivos de género o ideología política o por realizar actividad sindical, etc. También será nulo el despido en aquellos casos en que estés embarazada, o cuando tu contrato de trabajo esté en suspenso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogida, paternidad o enfermedades causadas por el embarazo o también en los casos en que hayas pedido un permiso, ya sea por lactancia de hijx menor de nueve meses, por nacimiento de un hijx prematuro o por cargas familiares debidas a la guarda legal de menores de 12 años o discapcitadxs, o por interesar una excedencia por cuidado de los hijxs. También es nulo el despido de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. Si te despiden por cualquiera de esos motivos y el despido es declarado nulo por un juezx, la empresa deberá readmitirte forzosamente en tu puesto de trabajo, con los salarios que has dejado de percibir desde la fecha de efecto del despido.

QUIERO ORGANIZARME PARA DEFENDERME EN EL TRABAJO, ¿QUÉ DEBO HACER?

Si quieres defender tus derechos laborales, lo primero que debes hacer es encontrar unos compañerxs de confianza y hablarlo con ellxs. Romper la barrera psicológica que nos han impuesto en nuestras mentes es del todo imprescindible para poder dar los primeros pasos en nuestra autodefensa como trabajadoras.No dudes en pasarte por CNT.

CONCLUSIONES: SÓLO ORGANIZADOS (TAMBIÉN EN EL TRABAJO) PODREMOS HACER FRENTE A LA PRECARIEDAD

Por muchas motos que os quieran vender, debéis tener claro que desde los inicios del capitalismo, y ya hace bastantes años de eso, solo hay dos cosas que han demostrado su eficacia para hacer valer los derechos de las trabajadoras ante los patronos. Éstas son el apoyo mutuo y la acción directa.

El apoyo mutuo no es otra cosa que la solidaridad activa entre nosotrxs, los trabajadores y las trabajadoras; mientras que la acción directa es la actuación concertada y sin intermediarios para defender nuestros intereses, sea mediante las concentraciones, las manifestaciones, el boicot, el sabotaje activo o pasivo, la huelga, los paros parciales, y un largo etcétera de otras formas de movilización a pequeña o gran escala... (¡Los repertorios de acción vinculados a la lucha laboral son más amplios y variados de lo que tal vez nunca hayáis imaginado!).

El mundo del trabajo ha cambiado mucho en las últimas décadas, en todos los aspectos, pero, a pesar de la precarización intensa a la que estamos sometidos, lo que acabamos de decir continúa siendo tan cierto como lo era en los años 80 del siglo XX, o en los años 80 del siglo XIX. Y la única clave de la que disponemos, ahora, antes y siempre, para activar el apoyo mutuo y la acción directa es la organización. Debemos (auto) organizarnos en el trabajo, aunque las condiciones de precariedad que sufrimos nos lo pongan difícil. Y debemos hacerlo por nosotras mismas (no esperar a que venga a hacerlo ningún "profesional del sindicalismo"), con la gente que es como nosotras y que tiene los mismos problemas, para conseguir imponer nuestros intereses, ante la empresa y, si es necesario, ante quién se ponga por delante. La legalidad nos proporciona algunas fisuras (cada vez más pequeñas) para defender nuestros derechos, pero la única garantía cierta y segura que tenemos para dicha defensa es, como lo ha sido siempre, nuestra fuerza colectiva y organizada. La única herramienta relamente útil para plantar cara es organizarse y luchar.

Solo estando juntas podemos garantizar que los despidos y el ataque a nuestros derechos laborales no queden sin respuesta. Si hoy declaras y respondes por tu compañero, mañana él lo hará por tí, y esa será la única manera de garantizar tus derechos laborales, porque si no hay unidad entre la gente de nuestra clase, con la regulación laboral actual el empresario cada vez lo tendrá aún más fácil para hacer lo que quiera. Si él no ve ningún tipo de cohesión entre nosotros se verá con la potestad de hacer y deshacer a voluntad, porque la ley le deja un margen muy amplio para ello. Está única y exclusivamente en nuestras manos evitarlo, y para evitarlo debemos ser sagaces, estar juntas y tener claro que los problemas de uno son los problemas de todas, que solo actuando colectivamente podremos hacernos valer.

¿DÓNDE PUEDES ENCONTRARNOS?

Si quieres contactar con el sindicato de CNT en Donostia esta es la dirección:

Sede del sindicato: Plz. Olaeta (Ferrerías) S/N-bajo (junto estadio de Anoeta)
CP:20011 San Sebastian-Donostia, Gipuzkoa
Teléfono: 943472687
Móvil: 605706673
Fax: 943472687
Correo-e: gipuzkoa@cnt.es